

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsrelatie nadat werknemer een collega-werknemer (onterecht) grensoverschrijdend gedrag verwijt. Persoonsgericht onderzoek door advocaat van werkgever is geen 'onafhankelijk onderzoek', maar leidt niet tot ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 1994 in dienst van de Universiteit Maastricht (hierna: UM), laatstelijk in de functie van hoogleraar aan de Faculty of Health, Medicine and Life Sciences (hierna: de faculteit). Werknemer bekleedt de leerstoel van Metabole aspecten van type 2 diabetes mellitus. Werknemer is verbonden aan de vakgroep Voedings- en Bewegingswetenschappen (hierna: VBW). Hoogleraar B, de partner van werknemer, is hier ook werkzaam als hoogleraar MI. Humane Biologie (hierna: HB) is een andere vakgroep binnen de onderzoeksschool NUTRIM. Hoogleraar C is binnen deze vakgroep werkzaam. De vakgroepen VBW en HB zijn in 2014 gefuseerd maar in datzelfde jaar weer gesplitst. Dit laatste gebeurde op basis van een advies van een extern adviesbureau. Dit bureau adviseerde destijds ook om onder begeleiding van een coach de onderlinge verhoudingen tussen de vakgroepleden te verbeteren. Dit advies is nooit opgevolgd. Bij de vakgroep HB is vanwege het emeritaat van de hoogleraar Functionele Genetica formatieruimte ontstaan. De vakgroep HB heeft het voornemen geuit de formatieruimte in te vullen met een nieuw aan te stellen hoogleraar Metabolic Imaging (hierna: MI) en daarvoor een kandidaat op het oog te hebben. Hoogleraar B heeft haar bezwaren daartegen geuit vanwege de overlap met haar leerstoel. Werknemer heeft vanaf 3 juni 2022 verschillende e-mails gestuurd, waarin hij onder meer aangeeft dat er een geschiedenis is tussen hem en onder meer hoogleraar C en sprake is van sociale onveiligheid. De decaan heeft op 21 oktober 2022 per e-mail aan de leden van beide vakgroepen laten weten dat na diverse gesprekken een externe coach zal worden ingezet, waarvoor werknemer en hoogleraar C als eerst worden uitgenodigd. Daarnaast wordt aangegeven dat er een profielschets is opgesteld voor de invulling van de vacature. Werknemer reageert diezelfde dag op dit bericht per e-mail. Op 24 oktober 2022 heeft een universitair hoofddocent binnen de vakgroep VBW, namens meerdere leden van de VBW (onder wie werknemer) een e-mail verzonden aan onder meer de decaan, de bestuursvoorzitter en de Nutrim-directeur, waarin onder meer formeel bezwaar wordt ingesteld over het nemen van het besluit van de vacature. Daarop heeft de bestuursvoorzitter op 25 oktober 2022 per e-mail laten weten dat een onafhankelijk onderzoek zal worden gestart. Dit onderzoek is in december 2022 afgerond. De conclusie is onder meer dat van sociale onveiligheid in de zin van de hedendaagse reikwijdte, met in het uiterste geval 'seksueel grensoverschrijdend gedrag', geen enkele sprake is of is geweest. Hierna heeft de

bestuursvoorzitter een (aantal) gesprek(ken) gehad met werknemer, waarin hij heeft aangegeven dat hij het gedrag van werknemer onacceptabel vindt. Het onacceptabele zit hierin dat werknemer zijn verwijten aan hoogleraar C niet zou hebben ingetrokken en de uitkomsten van het onderzoek in twijfel blijft trekken. Uiteindelijk is een persoonsgebonden onderzoek ingezet naar werknemer. Dit onderzoek is uitgevoerd door een advocaat. Uiteindelijk heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden op de e-grond.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Duurzame verstoring relatie tussen werkgever en hoogleraar die 'ten strijde trok tegen benoeming andere hoogleraar'

Op grond van het voorgaande komt het hof tot het oordeel dat de verhoudingen tussen de werknemer en de werkgever zodanig fundamenteel zijn verstoord, dat kansrijke terugkeer van de werknemer op de werkvloer een illusie genoemd moet worden. Partijen verschillen fundamenteel van mening over de al dan niet slechte werksfeer bij DMRG (het thema “sociale onveiligheid”) en wat daaraan ten grondslag zou liggen en over de inspanningen die vanuit de werkgever/de leiding van de faculteit wel/niet zouden zijn getroost om tot verbetering te komen. Uit het relaas van beide partijen en de uitlatingen die zij over elkaar doen blijkt verder een diepgaand gebrek aan vertrouwen in normalisering van de werkverhoudingen en in elkaars intenties. Dit gebrek aan vertrouwen raakt niet alleen de verhouding tussen de werknemer en de leiding van de faculteit/NUTRIM/het college van bestuur, maar ook die tussen onderzoekers onderling en collega hoogleraren. Herplaatsing van de werknemer is, gelet op wat de werkgever hierover naar voren heeft gebracht ter zitting van het hof en in de stukken, geen reële optie. In dit verband wreekt zich ook de wijze waarop werknemer zich in de discussie rondom de benoeming van een hoogleraar MI bij de vakgroep HB heeft opgesteld. Hij heeft het voortouw genomen in het voeren van “de strijd” tegen de voorgenomen benoeming, met als dieptepunt het meermalen genoemde e-mailbericht van 21 oktober 2022 aan de voorzitter van het college van bestuur van werkgever. De manier waarop werknemer zijn mening en bezwaren in dat bericht heeft verwoord, heeft elke fatsoensnorm overschreden en veel onrust veroorzaakt. Hierdoor is volgens het hof aannemelijk dat de verhouding, in elk geval ten opzichte van de collega hoogleraar C, praktisch onherstelbaar beschadigd is geraakt. Gelet op de overige verwijten aan het adres van met name ook de decaan en de wijze waarop die verwijten zijn verwoord, is ook aannemelijk dat de verhouding met de decaan ernstig beschadigd is geraakt. Of de door werknemer op het punt van de sociale veiligheid gemaakte verwijten/aangevoerde argumenten nu wel (zoals hij stelt) of niet (zoals de werkgever stelt) terecht zijn is, in het licht van het voorgaande niet van doorslaggevende betekenis bij de beoordeling van de vraag of de arbeidsverhouding ernstig en onherstelbaar verstoord is geraakt.

Verwijtbaar maar niet ernstig verwijtbaar handelen werkgever door onder meer inzet van advocaat bij persoonsgericht onderzoek

Van werkgever als zorgvuldig handelend werkgever had mogen worden verwacht dat hij, zoals toegezegd aan werknemer, een onafhankelijke onderzoeker had aangesteld en, toen hij dat niet deed, dat hij werknemer daarvan meteen en duidelijk op de hoogte had gesteld. Door dat niet te doen heeft werkgever veroorzaakt dat ten aanzien van het onderzoek door het advocatenkantoor de schijn van vooringenomenheid werd gewekt. Het hof acht dit verwijtbaar, maar de hoge lat van ernstige verwijtbaarheid wordt hierdoor nog niet gehaald. Van ernstige verwijtbaarheid van werkgever ten aanzien van het verstoord raken van de arbeidsverhouding en van de daarop gegronde ontbinding van de arbeidsovereenkomst is geen sprake en daarom kan werknemer geen aanspraak maken op toekenning van een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 23-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:2914

Zaaknummer: 200.344.951/01

Rechters: J.I.M.W. Bartelds, M. van der Schoor en J. van der Steenhoven

Advocaten: C.A.H. Lemmens en J.L. Coenegracht

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:683 BW